THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

ANNUAL REPORT
2005

EQUALITY OF
OPPORTUNITY

FREEDOM FROM
DISCRIMINATION

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Winnipeg
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Phone: 204-945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: 204-945-3442
Fax: 204-945-1292
E-mail: hrc@gov.mb.ca

Brandon
Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2
Phone: 204-726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: 204-726-6152
Fax: 204-726-6035

The Pas
2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4
Phone: 204-627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: 204-623-7892
Fax: 204-623-5404

Collect calls accepted

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

Cover
The photo on this year's annual report cover features students from St. Mary's Academy in Winnipeg performing in a multimedia play called "Your Voice Is All It Takes." The play was performed at a Manitoba Human Rights Youth Conference and revealed that by using art and dance, you can speak out against racism without using words.

The banners, which formed a backdrop for the play, reflect the diversity of Manitoba cultures. The artist is Amelia Smandych, a student at St. Mary's Academy.

Photo: Bruce Bumstead, Brandon Sun

2007-01635/

MANITOBA'S HUMAN RIGHTS CODE

Manitoba's *Human Rights Code* prohibits unreasonable discrimination in employment, housing, contracts and services available to the public, on the following grounds:

- Ancestry
- Nationality or national origin
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Age
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other historically disadvantaged groups may also be able to file a complaint. Discriminatory signs and statements are also prohibited.

Most activities in Manitoba fall under provincial jurisdiction. Complaints against certain federally regulated entities, however, such as airlines, banks and telecommunication enterprises, or which involve activities on Crown land set aside for the exclusive use of Aboriginal people and the federal civil service, should be filed with The Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission enforces the anti-discrimination provisions of *The Code*. The commission is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, and to educate the public and promote human rights issues.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT
2005

ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to you, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2005.

Respectfully submitted,

Gord Mackintosh
Minister

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2005.

Janet Baldwin
Chairperson

7TH FLOOR 175 HARGRAVE STREET WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945 3007 TOLL FREE 1-888-884-8681 FAX 945 1292 TTY 945 3442
E-MAIL hrc@gov.mb.ca WEBSITE www.gov.mb.ca/hrc

Table of Contents

2 Message from the Chairperson

5 Executive Director's Report

7 Committees

9 Complaint Process – Overview

10 Settlements

14 Legal Proceedings

15 Raising Awareness

18 Commissioners

21 Organizational Chart

22 Statistics

Chairperson's Message

The year 2005 marked 35 years of human rights legislation in Manitoba. Human rights protections in Manitoba have evolved considerably since *The Human Rights Act* was first passed in 1970, and the first Manitoba Human Rights Commission was appointed in 1971. In 1987, the act was replaced by *The Human Rights Code* which, among other things, expanded protected characteristics to include sexual orientation.

The Manitoba Human Rights Commission has been an active leader in cases of sexual harassment and discrimination on the basis of sex, including pregnancy, and sexual orientation. In 2004, the commission intervened in the *Reference re Same-Sex Marriage* to the Supreme Court of Canada, which paved the way for the federal *Civil Marriage Act* in July, 2005, extending the right to civil marriage to same-sex couples. The consequent provincial directive to marriage commissioners to provide service to same-sex couples gave rise to two complaints of religious discrimination by marriage commissioners. The Board of Commissioners had to balance competing rights to freedom from discrimination on the basis of religion and sexual orientation; in this context, where the marriage commissioners were public officials and could not be accommodated without discrimination against same-sex couples, the board dismissed the complaints.

Those who cannot remember the past are condemned to repeat it.

George Santayana

The Board of Commissioners determines the disposition of all complaints, which have not been settled, withdrawn or abandoned, and may dismiss a complaint or refer it to mediation or adjudication. In 2005, the board referred 42 complaints to mediation and/or adjudication, although the commission continues to support voluntary resolution at all stages of the complaint process.

Many of these complaints raised systemic as well as individual issues, such as the remaining cases relating to discriminatory barriers to accessing residency positions faced by international medical graduates.

Complaints regarding the needs of people with visual and certain mobility impairments for accessible pedestrian signals at intersections and crosswalks were referred to adjudication. These complaints underscore the value of citizen committees, which provide a forum for community input on equity, inner city and access issues.

Complaints by the Elizabeth Fry Society, alleging systemic sex discrimination in that provincial corrections services and facilities for male prisoners are better than those for women as well as the failure to accommodate the special needs of pregnant women and new mothers, aboriginal women and women with disabilities, have been referred to mediation and, if necessary, adjudication.

Complaints of sex discrimination by two girls about the Manitoba High Schools Athletic Association rule that prohibits girls from trying out for and, if they make the team, playing for their high school boys' hockey team if the school has a girls' team, were referred to mediation and adjudication.

There was only one adjudication hearing in 2005. Adjudicator Arne Peltz upheld a sexual harassment complaint, as described later in this report, and urged the legislature to amend *The Code* to make it possible to name both the harasser and the employer as respondents in a harassment complaint. The commission regrets the resignation of Arne Peltz as an adjudicator and thanks him for his significant contributions to human rights in Manitoba. We welcome M. Lynne Harrison and Peter Sim as new appointees to the adjudication panel. The commission also successfully defended a judicial review of an earlier sexual harassment adjudication in favour of the complainant.

The commission itself decided to apply for leave to intervene in a case before the Manitoba Court of Queen's Bench, which was also a complaint with the commission, to correct the court's misapprehension that nothing had been done to process the human rights complaint and to provide input on the question of jurisdiction over alleged breaches of *The Code* in non-unionized employment.

Once again, the commission decided to seek intervener status in an important case before the Supreme Court of Canada, *Council of Canadians with Disabilities v. Via Rail Canada Inc.*, involving the application of human rights law to the purchase by VIA Rail of a number of rail cars from France which were not accessible to persons with disabilities.

Although *The Human Rights Code* was a model piece of legislation for its time, it requires changes to become a code for the 21st century. Representatives of the commission have met on an ongoing basis with the Minister of Justice and officials from his department to discuss the amendments to *The Code* proposed by the Legislative and Policy Review Committee and detailed later in this report. The commission hosted a lively community consultation regarding the expansion of the provisions of *The Code* to deal with hate messages.

In the summer of 2005, the commission was approached by a group of Aboriginal youth concerned about racial profiling by the police. Commission representatives met with some faculty members from the University of Winnipeg to develop independent research proposals to determine the presence of any bias in the provision of police services.

I was honoured to be invited to serve on the Local Advisory Board to the University of Winnipeg's Global College, which was launched in 2005.

The commission continued to play an active role in the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), with Dianna Scarth, our executive director, as secretary and myself as past president. Several board and staff members attended the Annual Conference on Human Rights in a Changing World, hosted by the Saskatchewan Human Rights Commission in Saskatoon. Dianna Scarth and I also attended the annual business meeting and the mid-year meeting in December 2005 in Toronto. CASHRA and The Manitoba Human Rights Commission supported in principle the work of the Canadian Commission for UNESCO calling for the establishment of a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination.

Jerry Woods, vice-chairperson of the Manitoba Human Rights Commission, was honoured at the Inter-provincial Association on Native Employment Inc. (IANE), Manitoba Chapter Breakfast of Champions. The commission became a member of IANE last year.

The Manitoba Council of Administrative Tribunals continued to evolve, and held two training sessions in 2005: Being Board for board members, and a decision-writing seminar for adjudicators.

Our 35th anniversary culminated in a reception hosted by The Honourable John Harvard, Lieutenant-Governor of Manitoba, and Her Honour Lenore Berscheid, and attended by past and present ministers of justice and attorneys-general, Manitoba Human Rights Commission chairs, commissioners, staff and friends. It was an opportunity to celebrate the distance travelled and to refresh ourselves for the work ahead.

Janet Baldwin
Chairperson

Executive Director's Report

One's mind, once stretched by a new idea, never regains its original dimensions.

Oliver Wendell Holmes

As 2005 was the 35th anniversary of human rights legislation in Manitoba, it seems appropriate to pause and quickly review the commission's first annual report. One of the achievements noted was an agreement by an employer to remove a term in a collective agreement which permitted the employer to terminate a women's employment if she married. And as a result of consultations with the commission, several newspapers agreed to eliminate the "male" and "female" categories from their help-wanted advertisements. A government agency agreed that it would no longer consider certain key positions as "unsuitable for women" or require photographs to accompany job applications. Human rights complaints filed in the early days appeared to have raised fairly straightforward allegations of direct discrimination, compared with the more subtle and complex issues which are often raised in complaints filed today. Also, there were more limited protections against discrimination, as the only protected characteristics within *The Human Rights Act* were sex, religion, race and nationality. Disability was not protected until 1977, and initially only included physical disabilities. Currently there are 12 protected characteristics and disability includes both mental and physical conditions.

Today the statistics for 2005 reveal that the greatest volume of formal complaints (37 per cent) were filed on the basis of physical and mental disability; the second highest category was sex, including pregnancy (25 per cent), followed by ancestry/ethnic origin (13.5 per cent).This trend whereby disability complaints represent the highest percentage has been consistent over the past decade, peaking in 2004 at 42.5 per cent.

Another important trend in recent years has been the expanded use of mediation and conciliation to resolve human rights complaints. Mediation is offered to the parties at every stage of the complaint process and has become an integral part of the commission's compliance programs. The commission undertook a research project to assess the satisfaction level of parties who had resolved their human rights complaints through the commission's mediation/conciliation processes. A university student, Marise Frankel, designed questionnaires which gave respondents an opportunity to provide feedback on an anonymous basis. When she analyzed the data obtained, Ms Frankel noted that high levels of satisfaction were expressed on the basis of the following six indicators: results of the mediation; procedures followed; length of time to resolve complaints; helpfulness of information received; realism of expectations and extent of emotional resolution. She noted that pre-complaint mediation seemed to be the most consistently satisfying type of mediation, and that in general, there was an equal level of satisfaction among complainants and respondents. Some suggestions were made with regard to program improvement which will be carefully considered. Based on the results achieved by the survey, it was recommended that the commission's mediation programs be continued and strengthened.

As early as 1972, the commission's annual report recognized the importance of "...large-scale public involvement in imaginative educational programs to change

discriminatory patterns among individuals, groups and institutions." Today one of the greatest challenges faced by human rights commissions is to achieve a balance in the activities of the commission, so that enforcement does not overshadow the promotion of human rights and public education.

Employers are a major focus of the commission's education activities. In 2005, we were pleased to expand our employment seminars to include a new seminar: How to Investigate a Human Rights Complaint. The half-day seminars on Human Rights in the Workplace, Reasonable Accommodation, and Harassment in the Workplace were fully registered once again, and reached over 200 participants in Brandon, The Pas, and Winnipeg. Our goal next year is to develop new seminars on the topics of employment equity, recent developments in human rights law, and the commission's complaints processes.

Youth initiatives represented another major focus of the commission's education activities in 2005. Three youth conferences gave students and teachers an opportunity to learn about human rights issues of particular importance to senior level students. I am proud of the creativity and enthusiasm shown by commission staff who participate in the youth conferences. Each year, the youth conference team develops new workshops, incorporating feedback received from the participants at previous conferences. This year, the interactive workshop Making a Difference challenged students to take information from the conference back to their own schools and to act on it; the commission reviewed the results, and awarded a prize to the winning project. Youth conferences have received overwhelmingly positive feedback and three youth conferences are planned again next year.

The commission continues to work in partnership with other groups and organizations, developing such projects as the *Rights of Youth* publications with the Children's Advocate and the provincial Ombudsman. We look forward to working together on future publications in this series. Other partners include, the Manitoba Association for Rights and Liberties and The Canadian Human Rights Commission. Together we celebrate and recognize special days and events such as International Women's Day, International Day for the Elimination of Racial Discrimination and International Human Rights Day.

The commission was very pleased to welcome Rene Ouellette, who joined the staff in May 2005 as an investigator in Winnipeg, and Rena McLeod, who became the commission's intake officer in The Pas. With Rena's arrival, the commission's Northern office re-opened after being closed for almost two years.

Dianna Scarth
Executive Director

Committee Reports

Executive Committee

Chair: Janet Baldwin (Chairperson)
Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Ajit Deol (Commissioner)
Robin Dwarka (Commissioner)
Elliot Leven (Commissioner)
Yvonne Peters (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Sara Lugtig (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)

Issues & Communications Committee

Chair: Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Janet Baldwin (Chairperson)
Robin Dwarka (Commissioner)
Roberta Frederickson (Commissioner)
Dr. M.V. Naidu (Commissioner)
Fausto Yadao (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
George Sarides (Assistant Director)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)
Patricia Knipe (Communications Director)
Beatrice Watson (Outreach Liaison Officer)

Policy & Legislative Review Committee

Chair: Yvonne Peters (Commissioner)
Janet Baldwin (Chairperson)
Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Elliot Leven (Commissioner)
Sheena Rae Reed (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Aaron Berg (Legal Counsel)
Sarah Lugtig (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)

Executive Committee

The Executive Committee, chaired by Janet Baldwin, met five times in 2005. In addition to reviewing financial and personnel matters, it dealt with reconsideration of complaints and provided direction to staff with respect to ongoing concerns, strategic planning, matters relating to the Canadian Association of Statutory Human Rights Associations (CASHRA), media releases, correspondence and emerging issues.

It continued to correspond with Manitoba Health on two issues: the extent of coverage provided for sex reassignment surgery and access to Cholinesterase Inhibitors, such as Aricept, for residents of personal care homes. Representatives of the commission met with officials from Manitoba Health in regard to its decision to discontinue Alzheimer's medication to all residents of personal care homes after three months.

Issues & Communications Committee

The Issues Committee, chaired by Jerry Woods, held four meetings in 2005. It considered matters relating to the commission's communications, such as its monthly bulletin, *Connections*, and its educational initiatives, including youth conferences and employment seminars.

The committee oversaw the establishment of a partnership with the University of Winnipeg to examine racial profiling in policing in Manitoba and to develop strategies to

support bias-free policing. It also oversaw a community consultation with respect to hate messages, attended by over 30 community group representatives.

The committee approved a brochure entitled *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances* to be distributed to merchants.

The committee again wrestled with the difficulty in meeting speaking engagement requests without a dedicated education staff position. It endeavored to fulfill the commission's mandate with respect to human rights education and promotion.

Policy and Legislative Review Committee

The Policy and Legislative Review Committee, chaired by Yvonne Peters, met seven times this year. It continued to review and discuss with the Government of Manitoba legislative proposals for amendments to *The Human Rights Code*. In addition to administrative amendments, the committee continued to develop its recommendation that disadvantaged economic and social condition be added as a protected characteristic under *The Code* and that the protected grounds be clarified to more clearly communicate that discrimination on the basis of gender identity is prohibited. It also recommended an amendment to the harassment section and an amendment to the provisions prohibiting discriminatory signs and statements, in order to more effectively address hate messages.

The committee oversaw the finalization of the Drug and Alcohol Testing Policy, and revised and updated the following policies:

- Rental of Premises: Direct Payment of Rent from Welfare
- Source of Income
- Rental of Premises: Limitation on the number of occupants for a dwelling
- Service/Employment: Dress Codes

Complaint Process – Overview

Manitobans recognize the individual worth and dignity of every member of the human family...

Manitoba's Human Rights Code

Pre-Complaint Resolution – This is a voluntary, without prejudice process whereby the Commission mediators attempt to resolve an issue between a complainant and a respondent, prior to the filing of a formal complaint of discrimination under *The Code*. In 2005, 64 matters were resolved successfully in the pre-complaint process, taking on average 23.5 days.

Mediation – The commission encourages parties to attempt to resolve a complaint if they wish to do so, at any stage of the process, whether prior to or during an investigation. In 2005, 212 files were assigned to the three staff mediators at the pre-investigation stage, another 26 were assigned during investigation. Fifty four complaints were resolved successfully in 2005 at these two stages of the process (37 in pre-investigation and 17 at mid-investigation). Of these, 40 complaints were resolved successfully by mediators while the remaining 14 were resolved by investigators or the parties themselves during the investigation. On average, a successful pre-investigation mediation took 73 days.

Investigation – Each complaint that is not resolved in the mediation process is assigned to the investigation team, that collects, reviews and analyzes evidence. Upon completion of the investigation, a comprehensive investigation assessment report is prepared, making a recommendation to the Board of Commissioners for determination pursuant to *The Code*. In 2005, the investigation team was assigned 246 formal complaints to investigate and the team completed investigation assessment reports on 131 complaints. During the investigative process, 14 complaints were resolved by investigators, or the parties themselves, before the matter could be brought before the board. During 2005 the average length of an investigation, including the written report was 10.3 months. In addition to the investigation reports, the team prepared 50 reports with respect to complaints that were either withdrawn or abandoned.

Board Directed Mediation – Pursuant to s.29 (2) of *The Code*, the board of Commissioners may cause mediation to be undertaken between the parties where the evidence obtained during the investigation is sufficient to warrant further action. In 2005, 42 files were referred to directed mediation and 11 cases were voluntarily resolved at this stage and in 17 other cases, the board determined that the offer made by the respondent in the mediation process was reasonable and declined to proceed to adjudication. On average it took 5.2 months from the time the board determined that mediation should be undertaken, to a successful resolution.

Adjudications – Pursuant to s.29 (3) of *The Code*, the Board of Commissioners can refer complaints to adjudication, either directly or after board directed mediation is not successful. In 2005, 22 files were referred to adjudication and one adjudication hearing was completed. In addition, five files which were referred to adjudication were resolved by legal counsel in advance of the hearing scheduled to take place in 2005.

Settlements

Employment

Disability – Accommodation – Reasonable Offer of Settlement

The complainant alleged that a manufacturing company where he had worked for fourteen years, had failed to make reasonable accommodation for his physical disability, asthma. After many absences from work supported by medical notes, his specialist advised him that he could only return to a clean-air work environment. The company said that his job already had the cleanest air environment in the company. After further absences, the company terminated the complainant's employment, citing a lack of medical information and undue hardship on co-workers and the company.

An investigation showed evidence that the company had failed to reasonably accommodate the complainant's special needs once it had been provided with the medical specialist's report and that there was an inadequate process for assessing accommodation requests. After the Board of Commissioners directed that mediation take place, the company proposed a settlement, but the complainant rejected the offer.

The Human Rights Code requires the Board of Commissioners to terminate proceedings if a complainant rejects a settlement offer, which the board considers reasonable. As the parties were close, it urged them to meet once more and an agreement was reached. The company provided the complainant with $1,500 in general damages for injuries to feelings of self-respect and dignity, implemented an Accommodation Policy and Special Needs Policy and sent supervisory staff to the commission's educational seminars.

Disability – Harassment – Pre-investigation Mediation

The complainant, who is dyslexic, informed her employer of her disability. The employer/owner said that she would work around this condition, but over time, she began to make fun of the complainant when she transposed letters and numbers. Clients overheard these comments and the complainant felt humiliated. Other employees also made similar comments to her, and when she complained about this harassment, the employer told her to "just deal with it." She eventually quit and filed a human rights complaint alleging that she was subjected to abusive and unwelcome comments based on her disability and that her employer had failed to stop the harassment.

Through the commission's pre-investigation mediation, a settlement was reached. The respondent implemented an anti-harassment policy provided by the commission and agreed to attend its Harassment in the Workplace workshop.

Religion – Harassment – Reprisal – Board-Directed Mediation

A woman filed two complaints. The first alleged that a co-worker had made anti-Semitic and inappropriate comments to her, and that after she reported the comments to her supervisor, she was put on sick leave. The second complaint alleged that after she

Throughout history, it has been the inaction of those who could have acted; the indifference of those who should have known better; the silence of the voice of justice when it mattered most; that has made it possible for evil to triumph.

Haile Selassie

contacted the commission, she was terminated from her employment as a reprisal.

Following an investigation, the Board of Commissioners determined that there was sufficient evidence to direct that mediation be undertaken. A settlement was reached, with the complainant receiving almost $9,500 as severance, and a contribution of $3,500 towards her legal costs.

Sexual Harassment – Reprisal – Board Directed Mediation

A woman, who contacted the commission about sexually explicit language and comments in her workplace, was given printed information about harassment. She complained in writing to her employer's chief operating officer and also told him that she had contacted the commission and showed him the information she had received. After later being denied a routine $1,000 bonus, she filed a complaint with the commission alleging she had been subjected to reprisal for having contacted it regarding sexual harassment.

The respondent denied the allegations and said that the complainant did not receive the bonus due to lack of progress in her job duties. The investigation showed that the complainant had never been told of a concern about her work progress and that she had always been given bonuses in the past.

The Board of Commissioners directed that mediation take place and a settlement was reached, with the complainant receiving $1,000.

Sex – Pregnancy – Different Treatment – Pre-complaint

An employee, who had been on the job four months and on probation, was terminated three days after she told her employer that she was pregnant. Her supervisors cited performance issues and the fact that she was still on probation, but she believed that she had been discriminated against on the basis of her sex (pregnancy). She called the commission and agreed to try pre-complaint resolution.

The parties reached a settlement, with the complainant receiving $2,884.62, representing the amount she would have earned had she worked up to her maternity leave.

Housing

Family Status – Different Treatment – Pre-complaint Resolution

A woman had been on a waiting list for a subsidized apartment in a building for five years when she was informed that a two-bedroom apartment was available. The property manager however, refused to consider her application because her last name was the same as another tenant's and he did not want to rent to anyone else from that family. The woman contacted the commission and said that she believed that she was being discriminated against on the basis of her family status - being the sister of another tenant. She agreed to try pre-complaint resolution.

The commission contacted the owner, who expressed surprise at the property manager's actions. The woman was offered a two-bedroom apartment.

Disability – Different Treatment – Pre-complaint Resolution

A service provider to adults with mental health disabilities applied to a company it had previously rented from for a three-bedroom apartment for two clients and a worker. It was put on a waiting list and eventually informed that it was at the top of the list. The next three-bedroom apartment that became available however, was given to a retired couple. The executive director of the service believed that they had been passed over because of discrimination based on mental disabilities.

The commission facilitated a pre-complaint resolution by teleconference. The rental company agreed to show the service organization all three-bedroom apartments that became available to see if one was suitable.

Services

Disability – Accommodation – Pre-complaint

A woman who uses a wheelchair could not access the women's changing room at a fitness centre because the two sets of doors at its entrance were too close together to allow for wheelchair passage. She requested that a doorstop be used on the interior set of doors but was told by the centre's supervisor that if other women complained about the door being open, it would have to be shut, and that she could not leave her desk every time someone needed help or she would not get her work done. She suggested to the woman that she bring an aid with her.

The customer called the commission and agreed to participate in a pre-complaint resolution attempt. Commission staff contacted a workplace consultant for the centre, who agreed to look into the matter and later advised that electronic doors were going to be installed.

Age – Different Treatment – Mid-investigation Mediation

A family restaurant did not allow minors into its patio or lounge areas, where there were VLTs, because it thought that doing so would contravene Manitoba laws. A mother believed that this policy was unreasonable discrimination based on age and filed a human rights complaint.

During investigation, commission staff contacted the Gaming Control Commission to inquire about the rules concerning VLTs and minors. A Gaming Control Commission employee subsequently visited the restaurant and said that as the restaurant's VLTs were hidden from view, it would not be an infraction of the Gaming Control Commission if minors who were accompanied by an adult ate in those areas.

The parties agreed to return to mediation and a settlement was reached. The restaurant agreed to allow minors into the lounge and patio when accompanied by an adult and to provide a letter of apology to the complainant.

Sex – Systemic Discrimination – Mid-investigation Mediation

A female high school student wanted to play on a boys' curling team as there was no girls' team. The organization that set the rules and regulations refused the girl's request, stating that to allow it would contravene its boys' only and girls' only team policy. The complainant, who was the mother of the girl, believed that the organization was participating in systemic discrimination on the basis of sex.

During the investigation, the organization admitted that its rule discriminated against girls but argued that it was bona fide and reasonable and that accommodating the request would result in undue hardship. When asked however, to provide evidence, the organization advised the commission that it would change its rule to allow girls to curl on boys' teams when there were not enough girls to form a team of their own. This policy was also extended to other team sports regulated by the organization.

Legal Proceedings

There was one human rights hearing in 2005. There was also a ruling by the Manitoba Court of Queen's Bench upholding a 2002 decision in a sexual harassment case.

Adjudication

In the only human rights hearing the adjudicator, appointed by the attorney general of Manitoba, found that a business owner was in contravention of Manitoba's *Human Rights Code* when, instead of responding properly to complaints that a male manager was mistreating a female employee for rejecting his sexual advances, the owner fired the woman.

The adjudicator however was not convinced that the first direct sexual advance by the manager met *The Code's* definition of harassment. Given a series of text messages exchanged between the two, he found that they had a flirtatious relationship that could have led the manager to think his advances were welcome. Once the woman however clearly turned the manager down, his continuing advances and eventual hostility towards her in the workplace did constitute sexual harassment as reprisal for her rejection.

When the business owner found out about the harassment, he had a duty to investigate and to act on his findings. The adjudicator found that he did make some good faith efforts, but noted that there was no formal or professional investigation.

The ruling emphasized that employers must take the issue of sexual harassment seriously. In this instance, it was found there was a delay in confronting the accused harasser, that the owner lacked the professional expertise to conduct an investigation, and was too close to the subject in his role as owner. The adjudicator also noted that the woman was terminated primarily because she filed a complaint of sexual harassment with The Manitoba Human Rights Commission.

The person who was found to have sexually harassed the complainant was not involved in the hearing. According to *The Human Rights Code*, it is the business owner who is responsible for the harassment of his or her employees when he or she is aware or ought to be aware that harassment has occurred. The complainant was awarded lost wages of $3,250 and damages of $1,500.

Application for Judicial Review

In another legal proceeding, the Manitoba Court of Queen's Bench upheld the decision of a human rights adjudicator in a 2002 sexual harassment case. The respondent's argument was that the procedure followed by The Manitoba Human Rights Commission before the Board of Adjudication was unfair alleging that the adjudicator relied on hearsay evidence and that the commission had failed to disclose certain documents. It was found however, that the adjudicator had taken care not to rely on hearsay evidence and that the commission was not required by law to disclose all documents in its possession as long as the respondent had sufficient information to know the case against him. The application for judicial review was dismissed, with costs.

You must be the change you wish to see in the world.

Mahatma Gandhi

Raising Awareness

A lie can travel halfway around the world while the truth is putting on its shoes.

Mark Twain

Human rights education and awareness can decrease discrimination and pave the way to equality of opportunity. *The Code* states that "much discrimination is rooted in ignorance and education is essential to its eradication." The commission places a very high value on providing public education and promoting human rights. Although resources are extremely limited, its accomplishments in these areas include outreach activities, commitment awards, public presentations, youth conferences, workshops, round table discussions, new publications and an innovative website.

Publications

In partnership with the Children's Advocate and the Office of the Ombudsman, the commission published the first three in a series of *Rights of Youth* booklets. The lack of information available to young people was the driving force behind the project. The first three publications were *On the Job, You and School,* and *Human Rights*. These publications are unique to Manitoba and offer a combination of practical information about employment and education, and also deal with the broad concepts of human rights internationally, nationally and provincially.

In 2005, the commission also published a new pamphlet called *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances*. This guideline specifically aids retailers who sell products containing an intoxicating substance. The commission also reprinted its 2004 reasonable accommodation guideline called *You can remove barriers to equality of opportunity and participation*.

Website

All new publications find their way to The Manitoba Human Rights Commission website, which has more than doubled the number of visits in the last few years. The innovative MHRC TV, which is specifically designed for students, continues to be updated with new videos and youth conference announcements.

Youth Conferences

The cornerstone of the commission's youth initiative continues to be its youth conferences and in May 2005 the first Westman Human Rights Youth Awareness Conference was held in Brandon. Over 100 students from that area attended.

A new session called Making a Difference was first presented at the Northern Youth Conference held in March. This interactive session encouraged students to discuss human rights in their schools and communities and plan a project. This session was so successful that it was offered to both Westman and Winnipeg conference participants during 2005.

Education Programs

The educational programs offered by the commission continue to be popular among supervisors and human resource specialists. Thirteen seminars on such topics as harassment, reasonable accommodation and human rights in the workplace were offered in Winnipeg, and five were available in Brandon.

A new workshop How to Investigate a Human Rights Complaint was introduced and quickly became the most in-demand program.

A workshop on reasonable accommodation also took place in Thompson while staff was in that city for the youth conference. It was attended by over 50 people.

Outreach and Presentations

Although demands on time make public presentations more difficult each year, the staff continues to try and address requests from various organizations, and reached over 2000 people in 2005. The outreach and liaison officer specifically targeted organizations, which assist new Manitobans, while investigators, mediators and intake officers spoke to various groups associated with government, school divisions, unions and cultural organizations, to name a few.

The commission also provided information booths at such events as Gay Pride Day, Brandon Career Symposium, International Women's Day and Law Day.

Manitoba Human Rights Commitment and Youth Awards

With its valued partners, The Canadian Human Rights Commission and The Manitoba Association for Rights and Liberties, The Manitoba Human Rights Commission once again hosted the International Human Rights Day Awards luncheon. This year's Commitment Award recognized work that contributed to the improvement of women's rights in the field of employment. The Youth Award acknowledged efforts that had an impact on the advancement of human rights as guaranteed in *The Canadian Charter of Rights and Freedoms* and human rights legislation. In 2005 the award was renamed The Dr. Sybil Shack Memorial Human Rights Youth Award.

The 2005 recipient of 6th Annual Manitoba Human Rights Commitment Award was Marceline Ndayumvire, a settlement officer with Welcome Place.

The 2005 recipient of the Dr. Sybil Shack Memorial Human Rights Youth Award was the Maples Collegiate Unity Group.

Round Table Discussion on Hate Speech

During a lunch time round table discussion at The Manitoba Human Rights Commission, over 30 community representatives met to discuss the restriction of hate messages through human rights legislation. The opinions expressed ranged from concerns over

any type of legislation addressing hate expression to the need to strengthen the existing provisions in *The Human Rights Code*.

The commission is reviewing its current protections. While many other provincial and territorial human rights laws have protections from discriminatory statements similar to those in Manitoba, the provinces of British Columbia, Alberta, and Saskatchewan have hate communications laws, which make it unlawful to promote hatred and contempt towards one or more protected groups. The commission is studying the relative strengths and weaknesses of these and other approaches to discriminatory hate messages, in order to determine whether changes to its current legislation or approach would be of assistance in combating such messages.

Board of Commissioners

Commissioners represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. They are appointed for a three-year term and serve on a part time basis. There are 10 commissioners, including a chairperson and a vice-chairperson.

Chairperson

Janet Baldwin has an LL.B degree from the University of London, and did graduate work at the University of Warsaw, Poland, and the University of Illinois (LL.M). She taught law at the University of Manitoba (U of M) for 31 years. She also served as chair of the President's Advisory Council on Women and as the director of the Women's Secretariat, and revised the university's sexual harassment policy. She has been chairperson of The Manitoba Human Rights Commission since 2001. She is past president of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, and a member of the Local Advisory Board to the University of Winnipeg's Global College. Janet is married and has two daughters.

You cannot make yourself feel something you do not feel, but you can make yourself do right in spite of your feelings.

Pearl S. Buck

Vice-Chairperson

Jerry Woods is a proud member of the Couchiching First Nation and sits as vice-chair of The Manitoba Human Rights Commission. His background in the labour movement and his expertise as a negotiator serve him well as a strong advocate for Aboriginal employment and human rights issues. Jerry continues his work in the community as an activist and strives for equitable outcomes with a dedication to improving the quality of life for all people.

Commissioners

Roberta Frederickson completed a Family Fetal Alcohol Spectrum Disorder Support Worker program and is now an advocate and educator on behalf of families and children in need. Roberta was a shop steward with the Canadian Auto Workers (CAW) and a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg. She has extensive experience in workplace issues and for many years, facilitated human rights and respectful workplace discussions for CAW members. Her interests include human rights, child advocacy and the issues surrounding domestic violence. Roberta has one grown daughter.

Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan (in Regina) and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practises equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving on the Steering Committee of the

National Association of Women and the Law, the Board of Directors of the Canadian Women's Health Network and chairing the Human Rights Committee of the Council of Canadians with Disabilities.

Fausto Yadao is the former dean of Student Affairs at Red River College. He was also the director of Regional Centres and Distance Education. In 1990, he led the Red River College Task Force on Services to Aboriginal and Multicultural Communities. Fausto is the immediate past commander of the Order of the Knights of Rizal, a community service organization within Winnipeg's Filipino community. He is a recipient of the Golden Jubilee Medal for community service. Fausto has two daughters and a grandson.

Robin Dwarka is the director of administration for Legal Aid Manitoba. She is a certified management accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. Robin is a founding member of the Manitoba Pan Handlers, a local steel band. Currently, she is active in the Caribbean community primarily through the building sub-committee of the Council of Caribbean Organizations of Manitoba and the Caribbean Folklorama Pavilion. Robin is a board member of the Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL) and is currently its treasurer.

Elliot Leven is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labour and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities and is the past chair of the Gay and Lesbian Issues Subsection of the Manitoba Bar Association. He is also a former board member of the Rainbow Resource Centre. As the former editor of *The Jewish Post*, Elliot continues to be active in the Jewish community and is the immediate past president of Camp Massad, a Hebrew immersion residential camp.

Sheena Rae Reed was born and raised in Flin Flon and her love of the north resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services. For the past 17 years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is also a board member of the Northern Women's Resource Centre in Flin Flon, the president of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the president of the Manitoba Association of Friendship Centres.

M.V. Naidu has been a political science professor at Brandon University and was recently awarded the status of Professor Emeritus. He is the recipient of many honours such as the Canadian government's citation for Citizenship and the Fulbright Scholarship grant. He founded the West Manitoba Multicultural Council, the Citizen's Committee for Medicare and the Civic Affairs Association of Brandon. He is also the past president of the Canadian Peace Research and Education Association and the Canadian Asian Studies Association. Professor Naidu was recently invited to the University of Rajasthan (Jaipur, India) for eight months and Dehli University for one year, as a visiting political science professor. He is editor of *Peace Research*, the Canadian journal of peace studies.

Ajit Deol, O.M. is an educator, a committed activist and forward thinking multicultural leader. She was a teacher at Edward Schreyer High School in Beausejour and Maples Collegiate in Winnipeg for many years. Ajit is credited with developing the Caroline McMorland School for the mentally disabled in Ontario. She has been on the board of directors for countless organizations and is currently president of the East Indian Support and Advocacy Group, a member of the Manitoba Citizenship Council, and a director on the Board of Directors of the Seven Oaks School Education Scholarship Foundation and Seven Oaks General Hospital Foundation.

Manitoba Human Rights Commission
Organization Chart 2005

Standing Committees
- Executive Committee
- Issues & Communications Committee
- Legislative & Policy Review Committee

Board of Commissioners

Executive Director
Dianna Scarth

Assistant Director
George Sarides

Communications Director
Patricia Knipe

Outreach & Liaison Officer
Beatrice Watson

Manager of Investigation & Mediation
Paula Hamilton

Legal Counsel
Sarah Lugtig

Policy & Program Analyst
Debra Beauchamp

Intake Officers
Lorraine Lambert
Derek Legge
Lora Wachtendorf
Sharon Wickman

(Regional)
Pat Daniels
(Brandon)
Rena McLeod
(The Pas)

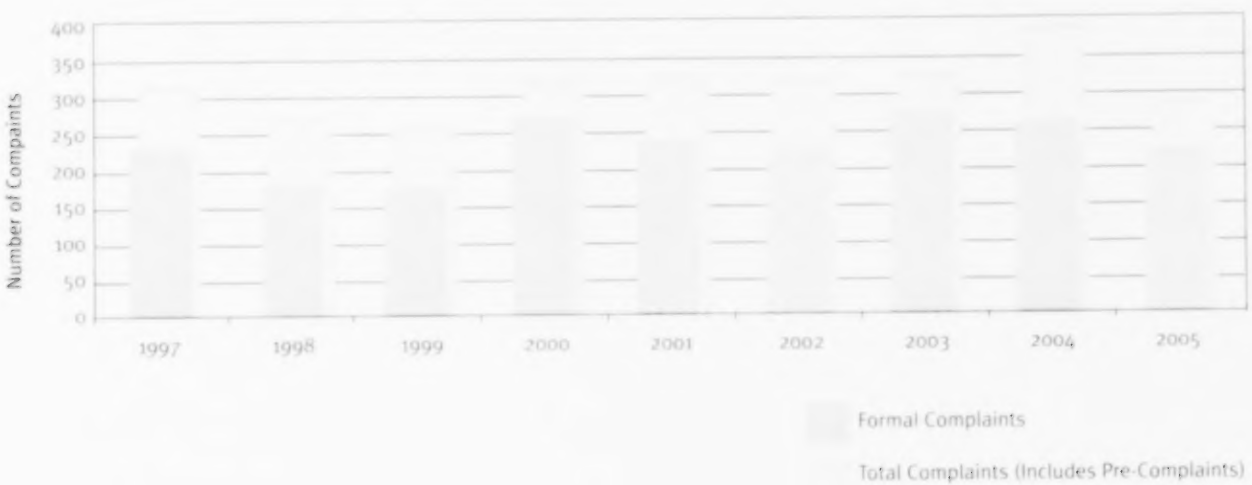
Administrative Secretaries
Sheilagh Hooper
Suzanne Teles

Human Rights Officers
Lorrie Birtles
Jean Boyes
Rowena Fisher
Nancy Flintoft
Simon Gillingham
Jackie Gruber
Tracy Lloyd
Victor Schwartzman
Cheryl Smith

(Regional)
Pam Roberts
(Brandon)
Vacant (The Pas)

STATISTICS

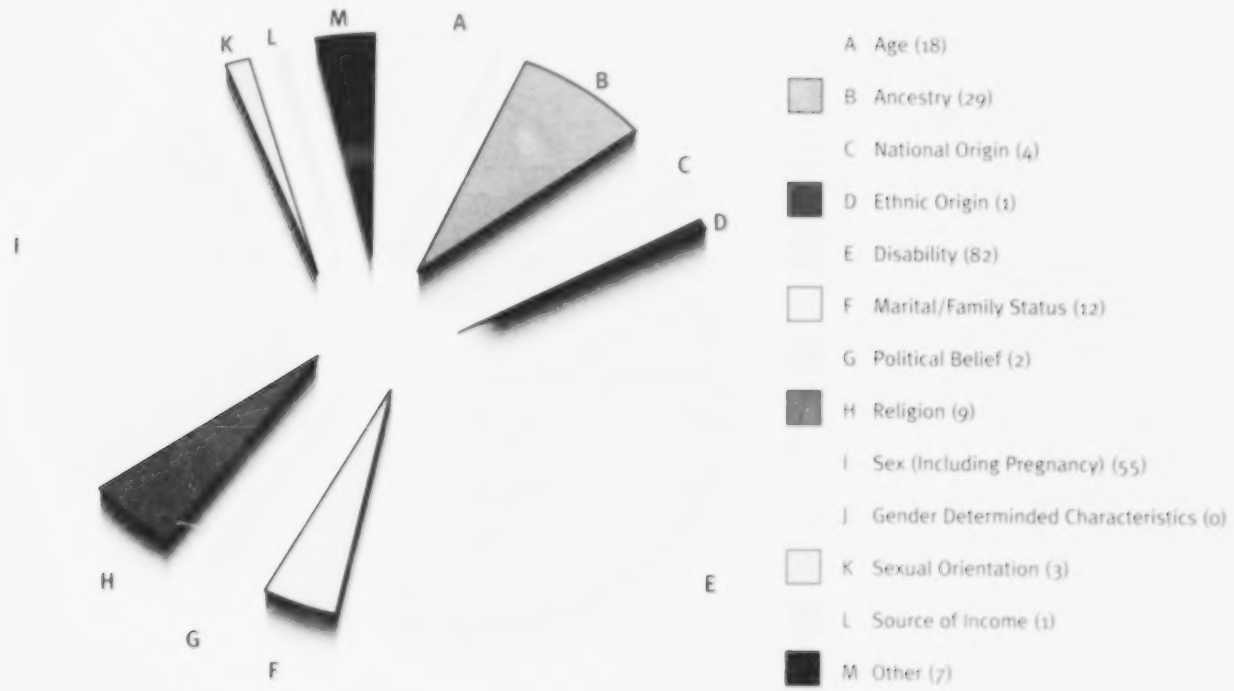
Complaints Filed



Number of Complaints

Year	Formal Complaints	Total Complaints (Includes Pre-Complaints)
1990	245	n/a
1991	265	n/a
1992	216	n/a
1993	149	n/a
1994	150	n/a
1995	169	n/a
1996	218	n/a
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	382
2005	223	287

Formal Complaints Registered in 2005 – By Grounds



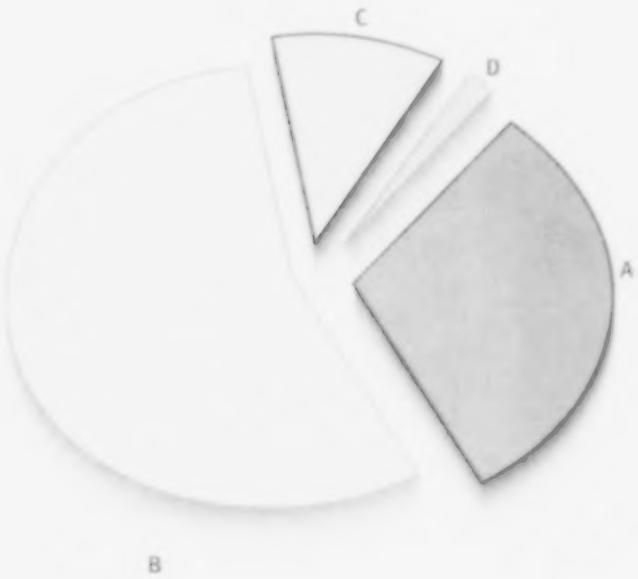
Total Complaints Registered = 223

Files Closed by Grounds in 2005

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled by Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Age	2	4	3	8	0	0	0	1
Ancestry	4	5	11	22	2	0	4	0
National Origin	1	1	2	5	0	0	4	0
Ethnic Origin	1	0	0	3	0	0	0	0
Disability	23	22	18	33	10	8	6	2
Marital/Family	7	5	2	5	2	1	1	1
Political Belief	0	0	0	2	0	0	0	0
Religion	0	0	1	3	1	1	0	0
Sex (including Pregnancy)	21	16	9	17	2	1	7	1
Gender Determined Characteristics	1	0	1	0	0	0	0	0
Sexual Orientation	2	0	0	3	0	0	0	0
Source of Income	1	0	2	1	0	0	0	0
Other	1	1	0	1	0	0	0	0
TOTALS	64	54	49	103	17	11	22	5

Total Complaints Closed by Grounds 2005 **325**

Formal Complaints Registered in 2005 – By Area



A Services (69)

B Employment (140)

C Housing (12)

D Other (2)

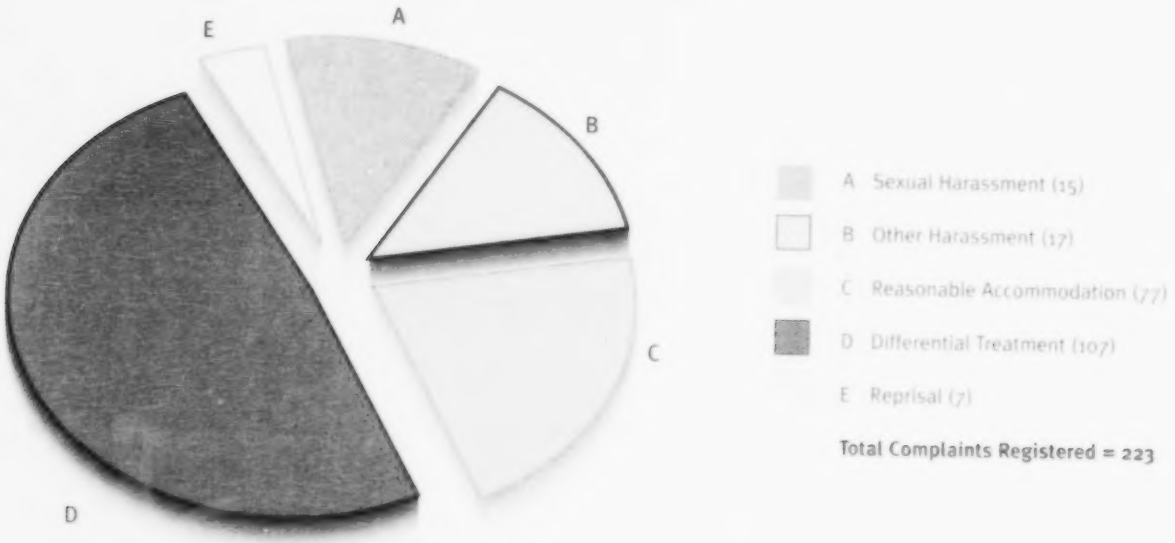
Total Complaints Registered = 223

Files Closed by Area in 2005

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled by Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Services	10	11	15	12	4	1	11	2
Employment	48	43	28	64	13	9	10	2
Contracts	0	0	0	0	0	0	0	0
Housing	6	0	6	5	0	0	1	1
Other	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTALS	64	54	49	103	17	11	22	5

Total Complaints Closed by Area 2005 325

Formal Complaints Registered in 2005 – By Nature of Allegation



Files Closed by Nature of Allegation in 2005

Nature of Allegation	Number of Complaints
Sexual Harassment	24
Other Harassment	25
Reasonable Accommodation	88
Differential Treatment	177
Reprisal	11
TOTAL	**325**

English

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

RAPPORT ANNUEL 2005

L'EGALITÉ DES CHANCE

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Tél. : (204) 945-3007
Sans frais : 1-888-884-8681
ATS : (204) 945-3442
Téléc. : (204) 945-1292
Courriel : hrc@gov.mb.ca

Brandon
Édifice du gouvernement provincial
340, 9e Rue
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Tél. : (204) 726-6261
Sans frais : 1-800-201-2551
ATS : (204) 726-6152
Téléc. : (204) 726-6035

The Pas
Centre commercial Otineka,
2e étage
C.P. 2550
The Pas (Manitoba) R9A 1M4
Tél. : (204) 627-8270
Sans frais : 1-800-676-7084
ATS : (204) 623-7892
Téléc. : (204) 623-5404

Appels à frais virés acceptés

Site Web bilingue :

www.gov.mb.ca/hrc

Couverture
La photo sur la couverture de ce rapport montre des étudiants de la St. Mary's Academy de Winnipeg interprètant la pièce multimedia Your Voice Is All It Takes.
Présentée lors d'une conférence annuelle destinée aux jeunes sur les droits de la personne au Manitoba, cette œuvre montre qu'il est possible de s'exprimer contre le racisme sans recourir à la parole.

La toile de fonds de la scène était composée de bannières reflétant la diversité culturelle Manitobaine, œuvres de l'artiste Amelia Smandych, de la St. Mary's Academy.

Photo : Bruce Bumstead, Brandon Sun

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

ANNUAL REPORT
2005

Le code des droits de la personne du Manitoba

Le Code interdit la discrimination non justifiée en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services offerts à la population qui repose sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui historiquement ont été désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Les affiches et les déclarations discriminatoires sont également interdites.

La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne assure l'exécution des dispositions antidiscriminatoires du *Code*. Elle est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives au public et à promouvoir les droits de la personne.

ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pur l'année 2005.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Gord Mackintosh

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Monsieur Gord Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2005.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,

Janet Baldwin

7TH FLOOR, 175 HARGRAVE STREET, WINNIPEG, MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE: 1-888-884-8681 FAX: 945-1292 TTY: 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

TABLE DES MATIÈRES

2 Message de la présidente

5 Rapport de la directrice générale

7 Rapport des comités

9 Traitement des plaintes – vue d'ensemble

10 Règlements

14 Poursuites

15 Sensibiliser davantage

18 Commissaires

21 Organigramme

22 Statistiques

Message de la présidente

L'année 2005 marque les 35 ans de l'avènement de la législation sur les droits de la personne au Manitoba. La protection des droits de la personne dans la province a évolué considérablement depuis la première *Loi sur les droits de la personne*, adoptée en 1970. La première Commission des droits de la personne a vu le jour en 1971. En 1987, la *Loi* a été remplacée par le *Code des droits de la personne*, qui, notamment, a étendu à l'orientation sexuelle la liste des caractéristiques protégées.

La Commission des droits de la personne a joué un rôle actif dans des affaires de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe, dont la grossesse et l'orientation sexuelle. En 2004, la Commission est intervenue dans le *Renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe* à la Cour suprême du Canada, qui a conduit à l'adoption par le gouvernement fédéral de la *Loi sur le mariage civil* (juillet 2005), étendant le droit au mariage civil aux couples de même sexe. La directive provinciale, qui a suivi et qui a demandé aux commissaires aux mariages de rendre leurs services aux couples de même sexe, a donné lieu à deux plaintes pour discrimination fondée sur la religion par des commissaires aux mariages. Le Conseil des commissaires a dû concilier des droits opposés - la protection contre la discrimination fondée sur la religion et la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle; dans ce contexte, où les commissaires aux mariages étaient des fonctionnaires et où l'on ne pouvait satisfaire à leur demande sans créer de discrimination envers les couples du même sexe, le Conseil a rejeté les plaintes.

Ceux qui ne peuvent se rappeler le passé sont condamnés à le répéter.

George Santayana

Le Conseil des commissaires décide de la suite à donner à toutes les plaintes qui n'ont pas été réglées, retirées ou abandonnées, et peut rejeter une plainte ou la confier à la médiation ou à l'arbitrage. En 2005, le Conseil a ordonné la médiation ou l'arbitrage (ou les deux) de 42 plaintes, tout en continuant de favoriser le règlement volontaire à toutes les étapes du traitement des plaintes.

Beaucoup de ces plaintes ont soulevé des questions tant systémiques qu'individuelles, comme les cas en suspens qui concernent les obstacles discriminatoires à l'accès aux postes en résidence, que rencontrent des médecins diplômés à l'étranger.

Les plaintes touchant les besoins des personnes souffrant de troubles visuels et de certains problèmes de mobilité en ce qui concerne l'accès à la signalisation pour les piétons aux intersections et aux passages pour piétons ont été soumises à l'arbitrage. Ces plaintes soulignent la valeur des comités de citoyens, qui offrent aux collectivités un moyen de s'exprimer sur les questions relatives à l'équité, aux quartiers déshérités et à l'accès.

Les plaintes formulées par la Société Elizabeth Fry pour discrimination systémique fondée sur le sexe parce que les services et établissements correctionnels provinciaux pour détenus masculins sont meilleurs que ceux qu'on destine aux femmes, et pour

défaut de répondre aux besoins particuliers des femmes enceintes, des nouvelles mères, des femmes autochtones et des femmes souffrant d'un handicap, ont été confiées à la médiation et, au besoin, à l'arbitrage.

Les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe déposées par deux adolescentes à propos du règlement de l'Association athlétique des écoles secondaires du Manitoba qui interdit aux jeunes filles de participer aux sélections et, en cas de succès, de jouer dans l'équipe de hockey masculine si l'école a une équipe féminine, ont été confiées à la médiation et à l'arbitrage.

Une seule audience d'arbitrage a été entendue en 2005. L'arbitre Arne Peltz a retenu une plainte de harcèlement sexuel, comme décrit plus loin dans le présent rapport, et pressé l'Assemblée législative de modifier le *Code* afin de permettre de nommer le harceleur et l'employeur en tant que défendeurs dans un cas de plainte pour harcèlement. La Commission regrette qu'Arne Peltz ait démissionné de son poste d'arbitre et le remercie pour son importante contribution aux droits de la personne au Manitoba. Nous souhaitons la bienvenue à Lynne Harrison et à Peter Sim, nommés récemment au tribunal d'arbitrage. La Commission a également défendu avec succès un recours en révision d'un précédent arbitrage en faveur du plaignant dans une affaire de harcèlement sexuel.

La Commission elle-même a décidé de demander l'autorisation d'intervenir dans un cas devant la Cour du Banc de la Reine du Manitoba, qui faisait aussi l'objet d'une plainte auprès de la Commission, afin de corriger une interprétation erronée de la Cour à l'effet que rien n'avait été fait pour traiter la plainte relative aux droits de la personne et de s'exprimer sur la question de compétence dans les cas d'allégations d'infraction au *Code* en milieu de travail non syndiqué.

Dans ce cas également, la Commission a décidé de demander la qualité d'intervenant devant la Cour suprême du Canada dans un dossier important, *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.*, touchant à l'application de la législation sur les droits de la personne à l'achat à la France par VIA Rail d'un certain nombre de wagons de chemin de fer auxquels les personnes souffrant d'un handicap ne pouvaient accéder.

Même si le *Code des droits de la personne a été* un modèle de texte législatif en son temps, il nécessite des modifications qui en feront un code du XXIe siècle. Les représentants de la Commission ont rencontré régulièrement le ministre de la Justice et des fonctionnaires de son ministère afin de discuter des amendements au *Code* qu'a proposés le Comité de l'examen des lois et de la politique et dont le lecteur trouvera la description un peu plus loin dans ce rapport. La Commission a tenu une consultation communautaire relativement à l'élargissement des dispositions du *Code* à la question de la propagande haineuse.

Durant l'été 2005, la Commission a été approchée par un groupe de jeunes Autochtones à propos du profilage racial par la police. Les représentants de la Commission ont

rencontré des membres du corps professoral de l'Université de Winnipeg dans le but d'élaborer des propositions de recherche indépendante qui viseraient à déterminer l'existence de préjugés dans la prestation des services de police.

J'ai eu l'honneur d'être invitée à siéger au conseil consultatif local du Global College de l'Université de Winnipeg, mis sur pied en 2005.

La Commission a continué de jouer un rôle actif au sein de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), avec Dianna Scarth, notre directrice générale, en qualité de secrétaire, et moi-même, à titre de présidente sortante. Plusieurs membres du Conseil et du personnel ont assisté à la Conférence annuelle sur le thème *Human Rights in a Changing World* (les droits humains dans un monde en changement), organisée par la Saskatchewan Human Rights Commission, à Saskatoon. Dianna Scarth et moi avons aussi assisté à la séance administrative annuelle et à la réunion semestrielle en décembre 2005 à Toronto. L'ACCCDP (Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne) et la Commission des droits de la personne du Manitoba ont exprimé un soutien de principe au travail de la Commission canadienne pour l'UNESCO, qui réclame la création d'une coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Jerry Woods, vice-président de la Commission des droits de la personne, a été honoré lors du petit-déjeuner des champions du chapitre du Manitoba de l'Inter-provincial Association on Native Employment (IANE). La Commission est devenue membre de l'IANE l'année dernière.

Le Manitoba Council of Administrative Tribunals (conseil manitobain des tribunaux administratifs) a poursuivi son évolution et tenu deux séances de formation en 2005 : *Being Board* (rôle d'un conseil), pour les membres du Conseil; et séminaire de rédaction des décisions, pour les arbitres.

Notre 35^{e} anniversaire s'est conclu par une réception organisée par l'honorable John Harvard, lieutenant-gouverneur du Manitoba, et l'honorable Lenore Berscheid, à laquelle ont assisté les anciens et actuels ministres de la Justice et procureurs généraux, les anciens et actuels présidents de la Commission des droits de la personne, les membres de la Commission, le personnel et des amis. L'événement fut l'occasion pour les participants de célébrer le chemin parcouru et de se réconforter avant la tâche qui les attend.

Janet Baldwin
Présidente

Rapport de la directrice générale

Un esprit qui s'est élargi pour accueillir une idée nouvelle ne revient jamais à sa dimension originelle.

Oliver Wendell Holmes

Puisque l'année 2005 a été celle du 35e anniversaire de l'avènement de la législation sur les droits de la personne au Manitoba, il semble approprié de revoir brièvement le premier rapport annuel de la Commission. L'une des réalisations signalées a été l'acceptation par un employeur d'enlever un terme qui, dans une convention collective, lui permettait de congédier une femme si elle se mariait. Et, résultat de consultations auprès de la Commission, plusieurs journaux ont accepté d'éliminer les rubriques « hommes » et « femmes » de la section des offres d'emploi. Un organisme gouvernemental a convenu de ne plus considérer certains postes-clés comme « ne convenant pas aux femmes » ni exiger que les demandes d'emploi soient accompagnées d'une photo. Les plaintes relatives aux droits de la personne déposées dans les premiers temps semblaient porter sur des allégations assez claires de discrimination directe, par rapport aux questions plus subtiles et complexes que soulèvent les plaintes déposées de nos jours. À noter aussi que la protection contre la discrimination était moins large, car les seules caractéristiques protégées dans la *Loi sur les droits de la personne* étaient le sexe, la religion, la race et la nationalité. Les incapacités n'ont été protégées qu'à partir de 1977, et cette protection se limitait au départ aux incapacités physiques. Actuellement, les caractéristiques protégées sont au nombre de douze et les incapacités comprennent les handicaps mentaux et physiques.

Les statistiques de 2005 révèlent que la majorité des plaintes officielles (37 %) ont été déposées au titre du « handicap physique et mental »; la seconde catégorie où le nombre de plaintes a été le plus élevé a été celle du « sexe, y compris la grossesse » (25 %), suivie par le milieu ou l'origine ethnique (13,5 %). Cette tendance, selon laquelle les plaintes touchant les incapacités représentent le pourcentage le plus élevé, a été constante durant la décennie écoulée, et a culminé en 2004, avec un taux 42,5 %.

Autre tendance importante des dernières années, on a constaté une utilisation accrue de la médiation et de la conciliation dans la résolution des plaintes relatives aux droits de la personne. La médiation est offerte aux parties à chaque stade du processus de traitement des plaintes et elle constitue un élément à part entière des programmes de conformité de la Commission. La Commission a entrepris un projet de recherche afin d'évaluer le degré de satisfaction des parties qui ont résolu leurs plaintes relatives aux droits de la personne par le biais des processus de médiation et de conciliation de la Commission. Une étudiante, Marise Frankel, a conçu des questionnaires qui donnent aux défendeurs l'occasion d'exprimer des commentaires de façon anonyme. En analysant les données, M^lle^ Frankel a relevé que des degrés élevés de satisfaction avaient été exprimés au chapitre des six indicateurs suivants : résultats de la médiation; respect des procédures, temps nécessaire à la résolution des plaintes; utilité de l'information reçue; réalisme des attentes et étendue de la résolution sur le plan émotionnel. Elle a remarqué que la médiation avant le dépôt d'une plainte semblait être régulièrement le type de médiation le plus satisfaisant et que, en général, on constatait un degré de satisfaction égal chez les plaignants et les défendeurs. Certaines suggestions ont été formulées en vue d'améliorer le programme. Elles mériteraient qu'on les étudie soigneusement. À partir des résultats obtenus, le sondage a débouché sur des recommandations en vue de la poursuite et du renforcement des programmes de médiation de la Commission.

Dès 1972, le rapport annuel de la Commission a reconnu l'importance de la « participation à grande échelle du public à des programmes éducatifs et inventifs qui changeraient les habitudes discriminatoires chez les individus, les groupes et les organismes ». De nos jours, l'un des plus grands défis qui attendent les commissions des droits de la personne est l'atteinte d'un équilibre dans leurs activités pour que l'application des lois n'éclipse pas la promotion des droits de la personne et l'éducation du public.

Les employeurs constituent une cible majeure des activités éducatives de la Commission. En 2005, nous avons eu le plaisir d'ajouter un thème à la liste de nos séminaires destinés aux employeurs : *How to Investigate a Human Rights Complaint* (comment étudier une plainte relative aux droits de la personne). Les séminaires d'une demi-journée sur les droits de la personne en milieu de travail, l'adaptation raisonnable et le harcèlement en milieu de travail ont affiché complet de nouveau et atteint plus de 200 participants à Brandon, The Pas et Winnipeg. Notre but pour l'année prochaine est de développer de nouveaux séminaires sur les thèmes de l'équité en matière d'emploi, sur les récents développements en matière de législation sur les droits de la personne, et sur les processus de traitement des plaintes de la Commission.

Les initiatives touchant la jeunesse ont constitué une autre préoccupation importante des activités éducatives de la Commission en 2005. Trois conférences destinées aux jeunes ont donné aux jeunes et aux enseignants une occasion de s'informer sur les questions de droits de la personne qui ont une importance particulière pour les élèves du secondaire. Je suis fier de la créativité et de l'enthousiasme que manifeste le personnel de la Commission qui participe aux conférences destinées aux jeunes. Chaque année, l'équipe chargée de ces conférences élabore de nouveaux ateliers et incorpore les commentaires reçus des participants lors des conférences précédentes. Cette année, l'atelier interactif *Making a Difference* (changer les choses) a mis les élèves au défi de ramener dans leurs écoles de l'information obtenue à la conférence et d'agir en conséquence. La Commission a étudié les résultats et décerné un prix au projet gagnant. Les conférences destinées aux jeunes ont suscité des commentaires extraordinairement positifs. Trois conférences destinées aux jeunes sont de nouveau prévues l'année prochaine.

La Commission continue de collaborer avec d'autres groupes et organismes au développement de projets comme les publications *Les droits des adolescents* avec le Bureau du protecteur des enfants et le Bureau de l'ombudsman du Manitoba. Nous serons ravis de pouvoir travailler ensemble à la réalisation des futures publications de cette série. Les autres partenaires du projet sont l'Association manitobaine des droits et libertés et la Commission canadienne des droits de la personne. Ensemble, nous célébrons et soulignons des journées et événements particuliers, comme la Journée internationale de la femme, la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale, et la Journée internationale des droits de la personne.

La Commission a eu le grand plaisir d'accueillir René Ouellette, qui s'est joint au personnel en mai 2005 en tant qu'inspecteur à Winnipeg, et Rena McLeod, qui est devenue agente d'information de la Commission à The Pas. Avec l'arrivée de Rena McLeod, le bureau du Nord de la Commission a rouvert après une fermeture de près de deux ans.

Dianna Scarth
Directrice générale

Rapports des comités

Comité exécutif

Janet Baldwin (présidente)
Jerry Woods (vice-président)
Ajit Deol (commissaire)
Robin Dwarka (commissaire)
Elliot Leven (commissaire)
Yvonne Peters (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
Sara Lugtig (conseillère juridique)
Debra Beauchamp (analyste, politique et programmes)

Comité chargé des communications et des questions diverses

Jerry Woods (vice-président)
Janet Baldwin (présidente)
Robin Dwarka (commissaire)
Roberta Frederickson (commissaire)
Dr. M.V. Naidu (commissaire)
Fausto Yadao (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
George Sarides (directeur adjoint)
Debra Beauchamp (analyste, politique et programmes)
Patricia Knipe (directrice des communications)
Beatrice Watson (agente de vulgarisation et de liaison)

Comité de l'examen des lois et de la politique

Yvonne Peters (commissaire)
Janet Baldwin (présidente)
Jerry Woods (vice-président)
Elliot Leven (commissaire)
Sheena Rae Reed (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
Aaron Berg (conseiller juridique)
Sarah Lugtig (conseillère juridique)
Debra Beauchamp (analyste, politique et programmes)

Comité exécutif

Le Comité exécutif, sous la présidence de Janet Baldwin, s'est réuni cinq fois en 2005. En plus d'examiner les affaires financières et les questions relatives aux ressources humaines, il se penche sur le réexamen des plaintes et donne des instructions au personnel relativement aux problèmes courants, à la planification stratégique, aux questions touchant l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), aux communications avec les médias, à la correspondance et aux problèmes émergents.

Il a poursuivi l'échange de correspondance avec Santé Manitoba sur deux questions : l'étendue de la protection accordée au réassignement sexuel chirurgical, et l'accès aux inhibiteurs de la cholinestérase (comme Aricept) pour les résidents de foyers de soins personnels. Des représentants de la Commission ont rencontré des fonctionnaires de Santé Manitoba relativement à la décision de cet organisme de mettre fin au traitement médicamenteux de la maladie d'Alzheimer pour tous les résidents des foyers de soins personnels après trois mois.

Comité chargé des communications et des questions diverses

Le Comité chargé des communications et des questions diverses, présidé par Jerry Woods, s'est réuni quatre fois en 2005. Il s'est penché sur les questions relatives aux communications de la Commission, comme son bulletin mensuel, *Connexions*, et ses initiatives éducatives, dont les conférences destinées aux jeunes et les séminaires destinés aux employeurs.

Le Comité a supervisé l'établissement d'un partenariat avec l'Université de Winnipeg qui aura pour mission d'étudier la question du profilage racial dans les services de police au Manitoba et d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'élimination des préjugés dans la prestation des services de police. Il a aussi supervisé une consultation de la collectivité relativement à la propagande haineuse, à laquelle ont assisté plus de trente représentants des groupes communautaires.

Le Comité a approuvé une brochure intitulée *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances* (vous pouvez respecter les droits humains et contrôler la vente de substances intoxicantes), à distribuer par les commerçants.

Le Comité a de nouveau « jonglé » avec la difficulté que posent les demandes de conférenciers en l'absence au sein du personnel d'un poste consacré à l'éducation. Il s'est efforcé de remplir le mandat de la Commission relativement à l'éducation et à la promotion dans le domaine des droits de la personne.

Comité de l'examen des lois et de la politique

Le Comité de l'examen des lois et de la politique, présidé par Yvonne Peters, s'est rencontré sept fois cette année. Il a continué d'étudier les propositions législatives du Manitoba relativement au *Code des droits de la personne* et d'en discuter avec le gouvernement. Outre les amendements administratifs, le Comité a poursuivi l'élaboration de ses recommandations pour qu'on ajoute la situation défavorisée sur les plans économique et social à la liste des caractéristiques protégées par le Code et que les motifs de protection soient clarifiés afin qu'on dise distinctement que la discrimination fondée sur l'« identité sexuelle » est interdite. Il a aussi recommandé un amendement à la section sur le harcèlement et un autre aux dispositions interdisant les affiches et déclarations discriminatoires, de façon à contrer plus efficacement la propagande haineuse.

Le Comité a supervisé la finalisation de la politique relative au dépistage des drogues et de l'alcool, et a révisé et mis à jour les politiques *Rental of Premises: Direct Payment of Rent from Welfare* (location de locaux : paiement direct de loyers par le biais des services sociaux), *Source of Income* (source de revenu), *Rental of Premises: Limitation on the number of occupants for a dwelling* (location de locaux : limitation du nombre d'occupants dans un logement), et *Service/Employment: Dress Codes* (service/emploi : codes vestimentaires).

TRAITEMENT DES PLAINTES – VUE D'ENSEMBLE

Les Manitobains reconnaissent la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine...

Code des droits de la personne du Manitoba

Règlement préalable à la plainte – Ce processus volontaire et sous toute réserve donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de rechercher le règlement d'un litige entre le plaignant et le défendeur avant le dépôt d'une plainte officielle pour discrimination en vertu du Code. En 2005, 64 litiges ont été réglés à cette étape, nécessitant en moyenne 23,5 jours.

Médiation – La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler une plainte à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant une enquête. En 2005, les 3 médiateurs de la Commission se sont vus confier 212 plaintes à l'étape préalable à l'enquête et 26 autres durant l'enquête. De ce nombre, 54 plaintes ont été réglées avec succès en 2005 (37 à l'étape préalable à l'enquête et 17 à l'étape de l'enquête). De ce nombre, 40 plaintes ont été résolues avec succès par les médiateurs et les 14 restantes l'ont été par les enquêteurs ou les parties elles-mêmes durant l'enquête. En moyenne, une médiation réussie à l'étape préalable à l'enquête a duré 73 jours.

Enquête – Chaque plainte qui n'est pas réglée au cours du processus de médiation est confiée à l'équipe chargée des enquêtes qui recueille, examine et analyse la preuve. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation au Conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du *Code*. En 2005, l'équipe chargée des enquêtes a enquêté sur 246 plaintes officielles et rédigé des rapports d'enquête pour 131 d'entre elles. Durant le processus d'enquête, 14 plaintes ont été réglées par les enquêteurs, ou par les parties elles-mêmes, avant que l'affaire ne puisse être entendue par le Conseil. En 2005, la durée moyenne d'une enquête, rédaction du rapport comprise, a été de 10,3 mois. Outre les rapports d'enquête, l'équipe a rédigé 50 rapports relativement à des plaintes retirées ou abandonnées.

Médiation ordonnée par le Conseil – Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le Conseil des commissaires peut ordonner une médiation entre les parties lorsque la preuve recueillie durant l'enquête est suffisante pour justifier une nouvelle initiative. En 2005, 42 dossiers ont fait l'objet d'une médiation imposée; 13 ont été réglés volontairement à cette étape et, dans 17 autres cas, le Conseil a établi que l'offre faite par le défendeur pendant le processus de médiation était raisonnable et a refusé de passer à l'arbitrage. En moyenne, il a fallu 5,2 mois, à partir du moment où le Conseil a déterminé que la médiation s'imposait, pour en arriver à une résolution satisfaisante.

Arbitrage – Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le Conseil des commissaires peut confier les plaintes à l'arbitrage, en procédant directement ou après que la médiation ordonnée par le Conseil a échoué. En 2005, 22 dossiers ont été confiés à l'arbitrage et une audience d'arbitrage a été entendue. De plus, 5 dossiers qu'on avait soumis à l'arbitrage ont été réglés par le conseiller juridique avant que ne soit entendue l'audience prévue en 2005.

Règlements

Emploi

Incapacité – Adaptation – Offre raisonnable de règlement

Le plaignant prétendait qu'une manufacture où il avait travaillé pendant quatorze ans avait omis de prendre des mesures d'adaptation raisonnable pour tenir compte de son incapacité physique, l'asthme. Après de nombreuses absences du travail, justifiées par des billets du médecin, le spécialiste qui le suivait lui a dit qu'il ne pourrait reprendre le travail que dans un environnement à épuration d'air. L'entreprise a déclaré que le poste de l'employé était déjà celui qui jouissait de l'environnement d'air le plus propre au sein de la firme. Après d'autres absences, l'entreprise a licencié l'employé, alléguant un manque d'information médicale et des difficultés indues pour les collègues de l'employé et pour la firme.

Une enquête a fourni la preuve que l'entreprise avait omis de s'adapter raisonnablement aux besoins particuliers du plaignant après qu'il ait produit le rapport du médecin spécialiste, et que le processus d'évaluation des demandes d'adaptation était inadéquat. Après que le Conseil des commissaires ait imposé une médiation, l'entreprise a proposé un règlement, que le plaignant a refusé.

Le *Code des droits de la personne* exige que le Conseil des commissaires arrête les procédures si le plaignant rejette une offre de règlement que le Conseil juge raisonnable. Comme les positions des parties étaient proches, le Conseil les a enjointes de se rencontrer une autre fois et elles se sont entendues. L'entreprise a remis au plaignant une somme de 1 500 $ en dommages généraux pour atteinte à l'estime de soi et à la dignité. Elle a mis en place une politique en matière d'adaptation et une autre en matière de besoins spéciaux, et elle a dépêché du personnel d'encadrement aux séminaires de formation de la Commission.

Tout au long de l'histoire, c'est l'inaction de ceux qui auraient pu agir; l'indifférence de ceux qui auraient dû en savoir plus ; le silence de la voix de la justice quand cela comptait le plus; qui ont permis au mal de triompher.

Haile Selassie

Incapacité – Harcèlement – Médiation à l'étape préalable à l'enquête

La plaignante, qui est dyslexique, a informé son employeur de son incapacité. L'employeur (la propriétaire) lui a dit qu'il contournerait ce handicap, mais, avec le temps, il a commencé à se moquer de la plaignante quand celle-ci inversait des lettres et des chiffres. Des clients ont pu entendre ces remarques et la plaignante s'est sentie humiliée. D'autres employés lui ont aussi fait des remarques similaires et, lorsqu'elle s'est plainte de ce harcèlement, l'employeur lui a dit de « s'en accommoder ». Elle a finalement démissionné et déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne, alléguant qu'elle était soumise à des remarques offensantes et inappropriées sur son incapacité et que son employeur avait omis de mettre fin au harcèlement.

Par le biais d'une médiation à l'étape préalable à l'enquête, un règlement a été obtenu. Le défendeur a implanté une politique contre le harcèlement que lui a fournie la Commission et a accepté d'assister à l'atelier *Harassment in the Workplace* (le harcèlement au travail) de cette dernière.

Religion – Harcèlement – Représailles – Médiation ordonnée par le Conseil
Une femme a déposé deux plaintes. Selon la première, un collègue lui avait fait une remarque antisémite et inappropriée et, après qu'elle en ait fait part à son supérieur, on l'avait mise en congé de maladie. Selon la seconde plainte, après qu'elle ait communiqué avec la Commission, on l'avait congédiée en représailles.

Après enquête, le Conseil des commissaires a déterminé que la preuve était suffisante pour justifier la médiation. Un règlement a été atteint. La plaignante a reçu près de 9 500 $ en prestations de départ, et une somme de 3 500 $ à titre de contribution à ses frais juridiques.

Harcèlement sexuel – Représailles – Médiation ordonnée par le conseil
Une femme, qui avait communiqué avec la Commission à propos de l'utilisation de langage et de commentaires sexuellement explicites sur son lieu de travail, avait reçu de l'information écrite en matière de harcèlement. Elle s'est plainte par écrit au chef de l'exploitation chez son employeur. Elle l'a informé qu'elle avait communiqué avec la Commission et lui a montré l'information qu'elle avait reçue. Après qu'on lui ait refusé par la suite une prime périodique de 1 000 $, elle a déposé plainte à la Commission, alléguant qu'elle avait fait l'objet de représailles pour avoir communiqué avec cet organisme pour des raisons de harcèlement sexuel.

Le défendeur a réfuté les allégations et a dit que la plaignante n'avait pas reçu la prime en raison d'une absence de progrès dans les fonctions du poste. L'enquête a montré que la plaignante n'avait jamais été avisée d'un problème de progrès dans les fonctions de son poste et qu'elle avait toujours reçu les primes antérieurement.

Le Conseil des commissaires a imposé une médiation. Un règlement a été obtenu et la plaignante a reçu 1 000 $.

Sexe – Grossesse – Traitement différent – Avant le dépôt d'une plainte
Une employée, qui était à l'emploi de l'entreprise depuis quatre mois et qui était à l'essai, a été congédiée trois jours après avoir informé l'employeur qu'elle était enceinte. Ses supérieurs ont fait état de problèmes de rendement et mentionné qu'elle était encore à l'essai, mais elle a estimé qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur le sexe (grossesse). Elle a appelé la Commission et a accepté une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte.

Les parties en sont arrivées à un règlement. La plaignante a reçu 2 884,62 $, soit le montant qu'elle aurait gagné si elle avait travaillé jusqu'à son congé de maternité.

Logement

Statut familial – Traitement différent – Résolution avant le dépôt d'une plainte

Une femme qui se trouvait sur une liste d'attente depuis cinq ans pour un appartement subventionné dans un édifice a été informée de la disponibilité d'un appartement comportant deux chambres à coucher. Le gestionnaire de l'immeuble a refusé de prendre sa demande en considération parce que son nom de famille était le même que celui d'un autre locataire et qu'il ne voulait pas louer d'appartement à quelqu'un d'autre de cette famille. La femme a communiqué avec la Commission et a dit qu'elle estimait être victime de discrimination en raison de son statut familial - étant la sœur d'un autre locataire. Elle a accepté de se soumettre à une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte.

La Commission a communiqué avec le propriétaire, qui s'est montré surpris du comportement du gestionnaire de l'immeuble. La femme s'est vue offrir un appartement de deux chambres à coucher.

Incapacité – Traitement différent – Résolution avant le dépôt d'une plainte

Un prestataire de services aux adultes souffrant d'incapacité mentale a présenté une demande à une société à laquelle il avait déjà loué un appartement de trois chambres pour deux clients et un travailleur. Il a été placé sur une liste d'attente et on l'a finalement informé qu'il se trouvait en tête de liste. Le premier appartement de trois chambres qui s'est libéré a été accordé à un couple de retraités. Le directeur général du prestataire de services a estimé qu'on ne lui avait pas accordé l'appartement en raison d'une discrimination fondée sur l'incapacité mentale.

La Commission a facilité la mise en place d'une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte, par téléconférence. La société de location a accepté de montrer au prestataire de services tous les appartements de trois chambres qui se libéreraient afin de voir si l'un d'eux conviendrait.

Services

Incapacité – Adaptation – Avant le dépôt d'une plainte

Une femme qui utilise un fauteuil roulant n'avait pas accès au vestiaire des femmes d'un centre de conditionnement physique, car les deux ensembles de portes de l'entrée étaient trop rapprochés pour permettre le passage d'un fauteuil roulant. Elle a demandé qu'on place un arrêt de porte sur l'ensemble intérieur, mais la gérante du centre lui a répondu que si d'autres clientes se plaignaient que la porte était ouverte, elle devrait la fermer; qu'elle ne pouvait quitter son bureau chaque fois que quelqu'un avait besoin d'aide; et qu'elle ne parviendrait pas à faire son travail. Elle a suggéré à la femme de se faire accompagner pour se faire aider.

La cliente a communiqué avec la Commission et a accepté de participer à une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte. Le personnel de la Commission a

communiqué à propos du centre avec un consultant en lieux de travail; celui-ci a accepté d'examiner le cas et a signalé un peu plus tard que des portes électroniques étaient en cours d'installation.

Âge – Traitement différent – Médiation à l'étape de l'enquête

Un restaurant familial n'acceptait pas les mineurs à sa terrasse ou dans son bar-salon, où se trouvaient des ALV, car, selon les propriétaires, cela contreviendrait aux lois de la province. Une mère a estimé que cette politique constituait une discrimination injustifiée fondée sur l'âge et a déposé une plainte pour violation des droits de la personne.

Durant l'enquête, le personnel de la Commission a communiqué avec la Commission de régie du jeu pour en savoir plus sur la réglementation entourant les ALV et les mineurs. Un préposé de la Commission de régie du jeu est allé visiter le restaurant et a indiqué que les ALV de cet établissement n'étaient pas à la vue et que la Commission de régie du jeu ne verrait pas d'infraction si des mineurs accompagnés d'un adulte prenaient un repas dans ces zones.

Les parties ont convenu de reprendre la médiation et un règlement a été obtenu. Le restaurant a convenu d'accepter au bar-salon et à la terrasse les mineurs accompagnés d'un adulte et de remettre une lettre d'excuses à la plaignante.

Sexe – Discrimination systémique – Médiation à l'étape de l'enquête

Une élève de secondaire souhaitait jouer dans une équipe masculine de curling car il n'y avait pas d'équipe féminine. L'organisme qui établissait les règlements a repoussé la demande de la jeune fille, déclarant que l'acceptation d'une telle demande contreviendrait à sa politique visant à constituer des équipes exclusivement masculines et féminines. La plaignante, mère de la jeune fille, a cru que l'organisme faisait de la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Durant l'enquête, l'organisme a concédé que son règlement constituait de la discrimination envers les jeunes filles mais a fait valoir qu'il agissait de bonne foi et de façon justifiée, et que l'acceptation de la demande entraînerait des difficultés excessives. Toutefois, lorsqu'on lui a demandé d'en fournir la preuve, l'organisme a prévenu la Commission qu'il modifierait son règlement de façon à permettre aux jeunes filles de jouer au curling en équipe masculine lorsqu'il n'y aurait pas suffisamment de jeunes filles pour former une équipe féminine. Cette politique a en outre été étendue à d'autres sports d'équipe régis par l'organisme.

Poursuites

Une audience en matière de droits de la personne a été entendue en 2005. La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a par ailleurs rendu un jugement confirmant une décision de 2002 dans une affaire de harcèlement sexuel.

Arbitrage

Dans la seule audience en matière de droits de la personne, l'arbitre, nommé par le procureur général du Manitoba, a conclu qu'un propriétaire d'entreprise était en contravention avec le *Code des droits de la personne du Manitoba* lorsque, au lieu de réagir adéquatement à des plaintes selon lesquelles un directeur maltraitait une employée parce qu'elle avait rejeté ses avances sexuelles, le propriétaire a congédié la femme.

L'arbitre n'a toutefois pas été convaincu que la première avance sexuelle directe par le directeur correspondait à la définition du harcèlement que donne le *Code*. Tenant compte d'une série de messages écrits entre les deux protagonistes, il a découvert que s'était établie entre eux une relation assimilable à du flirt qui avait pu conduire le directeur à croire que ses avances étaient les bienvenues. Après que la femme ait clairement repoussé le directeur, la poursuite de ses avances et, par la suite, son hostilité sur le lieu de travail vis-à-vis de la femme ont bel et bien constitué du harcèlement sexuel en représailles pour son refus.

Lorsque le propriétaire de l'entreprise a eu connaissance du harcèlement, il avait l'obligation de faire enquête et d'agir en fonction de ses constatations. L'arbitre a conclu que le propriétaire avait fait des efforts de bonne foi mais a relevé l'absence d'enquête formelle ou professionnelle.

La décision a insisté sur le fait que les employeurs doivent prendre au sérieux la question du harcèlement sexuel. Dans le cas présent, on a constaté qu'il a fallu du temps pour confronter la personne accusée de harcèlement, que le propriétaire n'avait pas les compétences pour mener une enquête et qu'il était trop proche de l'objet de l'affaire en tant que propriétaire. L'arbitre a souligné également que la femme avait été congédiée principalement parce qu'elle avait déposé une plainte devant la Commission des droits de la personne pour harcèlement sexuel.

La personne qui a été convaincue de harcèlement sexuel envers la plaignante n'a pas participé à l'audience. Selon le *Code des droits de la personne*, le propriétaire de l'entreprise est responsable du harcèlement que commettent ses employés dès l'instant où il sait ou devrait savoir que du harcèlement s'est produit. La plaignante a obtenu 3 250 $ pour perte de salaire et 1 500 $ en dommages.

Demande de révision judiciaire

Dans un autre procès, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a maintenu la décision d'un arbitre en droits de la personne dans une affaire de harcèlement sexuel datant de 2002. Le défendeur a fait valoir que la procédure suivie par la Commission des droits de la personne devant le Conseil d'arbitrage était inéquitable, alléguant que l'arbitre s'était fié à une preuve par ouï-dire et que la Commission avait omis de divulguer certains documents. Il a toutefois été statué que l'arbitre avait pris soin de ne pas se fier à de la preuve par ouï-dire et que la loi n'obligeait pas la Commission à dévoiler tous les documents en sa possession dans la mesure où le défendeur avait suffisamment d'information pour connaître les preuves qu'on lui opposait. La demande de révision judiciaire a été rejetée, avec dépens.

Vous devez être le changement que vous voulez voir dans ce monde.

Mahatma Gandhi

Sensibiliser davantage

Un mensonge peut faire la moitié du tour de la terre le temps que la vérité mette ses chaussures.

Mark Twain

L'éducation et la sensibilisation aux droits de la personne peuvent combattre la discrimination et paver la voie à l'égalité des chances. *Le Code* stipule que « la discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance et que l'éducation constitue un outil essentiel à son abolition... ». La Commission accorde une très grande importance à la promotion de l'éducation du public et des droits de la personne. Quoique les ressources soient très limitées, ses réalisations dans ces domaines portent sur les points suivants : activités de vulgarisation, récompenses pour dévouement, exposés pour le public, conférences destinées aux jeunes, ateliers, tables rondes, nouvelles publications et site Web innovateur.

Publications

En partenariat avec le Bureau du protecteur des enfants et le Bureau de l'ombudsman, la Commission a publié les trois premières d'une série de brochures sur le thème *Les droits des adolescents*. Le manque d'information mise à la portée des jeunes a conduit au lancement de ce projet. Les trois premières publications ont été *Les droits des jeunes au travail*, *Les droits des jeunes à l'école*, et *Les droits des jeunes découlent des droits de la personne*. Ces publications sont propres au Manitoba. Elles présentent une combinaison de renseignements concrets sur l'emploi et l'éducation et abordent les grands concepts des droits de la personne à l'échelle internationale, nationale et provinciale.

En 2005, la Commission a aussi publié une brochure intitulée *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances* (vous pouvez respecter les droits humains et contrôler la vente de substances intoxicantes). Cette directive vise à aider directement les détaillants qui vendent des produits contenant une substance intoxicante. La Commission a également réimprimé sa directive de 2004 sur l'adaptation raisonnable : *L'égalité des chances et la participation.*

Site Web

Toutes les nouvelles publications se retrouvent sur le site de la Commission des droits de la personne, dont la fréquentation a plus que doublé ces dernières années. La section MHRC TV, conçue spécialement pour les étudiants continue d'être mise à jour avec de nouvelles vidéos et des avis annonçant les conférences destinées aux jeunes.

Conférences destinées aux jeunes

La pierre angulaire de l'action de la commission vis-à-vis de la jeunesse demeure les conférences destinées aux jeunes. En mai 2005, la première conférence de sensibilisation des jeunes aux droits de la personne a eu lieu à Brandon. Plus de 100 étudiants de la région y ont assisté.

Une nouvelle séance, intitulée *Faites la différence* a d'abord été présentée à la conférence destinée aux jeunes pour le Nord, en mars. Cette séance interactive

encourage les étudiants à discuter des droits de la personne dans leur école et dans leur communauté et à planifier un projet. Cette séance a connu une telle réussite qu'elle a été présentée aux participants des conférences de Westman et de Winnipeg durant l'année 2005.

Programmes éducatifs

Les programmes éducatifs offerts par la Commission continuent d'avoir du succès auprès du personnel d'encadrement et des spécialistes en ressources humaines. Treize séminaires sur des thèmes comme le harcèlement, l'adaptation raisonnable et les droits de la personne en milieu de travail ont été présentés à Winnipeg; cinq ont été offerts à Brandon.

Un nouvel atelier, *How to Investigate a Human Rights Complaint* (comment étudier une plainte relative aux droits de la personne) a été ajouté. Il est devenu rapidement l'atelier le plus en demande.

Un atelier sur l'adaptation raisonnable a également été organisé à Thompson pendant que le personnel se trouvait dans cette ville pour la conférence destinée aux jeunes. Plus de 50 personnes y ont assisté.

Vulgarisation et exposés

Même si les contraintes de temps compliquent davantage chaque année la présentation d'exposés pour le public, le personnel continue de s'efforcer de répondre aux demandes des organismes et a rejoint au total un auditoire de plus de 2 000 personnes en 2005. L'agent de vulgarisation et de liaison a ciblé en particulier les organismes qui aident les nouveaux Manitobains. Les enquêteurs, les médiateurs et les agents d'information se sont adressés à divers groupes associés au gouvernement, aux divisions scolaires, aux syndicats et aux organismes culturels, pour ne citer que ceux-là.

La Commission a aussi fourni des stands d'information pour des événements comme la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, le symposium de Brandon sur les carrières, la Journée internationale de la femme et la Journée du droit.

Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne et Youth Award (prix jeunesse)

Avec ses précieux partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, la Commission des droits de la personne a de nouveau organisé le déjeuner soulignant la Journée internationale des droits de la personne. Le Prix du dévouement de cette année est venu récompenser le travail qui a contribué à l'amélioration des droits des femmes dans le domaine de l'emploi. Le Youth Award (prix jeunesse) a souligné les efforts qui ont eu un impact sur la promotion des droits humains que garantissent la *Charte canadienne des droits et libertés* et la législation sur les droits de la personne. En 2005, le prix a été renommé Dr. Sybil Shack Memorial Human Rights Youth Award.

Le VI[e] prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne a été décerné à Marceline Ndayumvire, agente d'établissement auprès de Welcome Place.

Le récipiendaire pour 2005 du Dr. Sybil Shack Memorial Youth Award a été le Maples Collegiate Unity Group.

Table ronde sur le discours haineux

Durant un déjeuner-table ronde à la Commission des droits de la personne, plus de 30 représentants des communautés se sont rencontrés pour discuter de la lutte contre la propagande haineuse par le truchement de la législation sur les droits de la personne. Les opinions exprimées sont allées des craintes envers tout type de législation s'attaquant aux propos haineux, au besoin d'un renforcement des dispositions courantes du *Code des droits de la personne*.

La Commission a entrepris d'examiner les protections qu'elle offre. Même si de nombreuses autres lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne comportent des protections sur les propos discriminatoires, comme celles du Manitoba, les provinces de Colombie-Britannique, d'Alberta et de Saskatchewan disposent de lois sur la communication haineuse, qui rend illégale la promotion de la haine et du mépris envers un ou des groupes protégés. La Commission étudie actuellement les points forts et points faibles relatifs de ces dispositions, ainsi que d'autres approches de la lutte à la propagande haineuse et discriminatoire, afin de déterminer si des modifications à sa législation ou approche courantes seraient d'une aide quelconque à la lutte contre de tels discours.

Conseil des commissaires

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont une présidente et un vice-président.

Présidente

Janet Baldwin a un baccalauréat en droit de l'Université de Londres, et a fait des études de maîtrise à l'Université de Varsovie, en Pologne, et à l'Université de l'Illinois. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle a également été présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé la politique relative au harcèlement sexuel de l'Université. Elle est présidente de la Commission des droits de la personne depuis 2001. Elle est présidente sortante de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne et membre du conseil consultatif local du Global College de l'Université de Winnipeg. Janet Baldwin est mariée et mère de deux enfants.

On ne peut se forcer à ressentir ce que l'on ne ressent pas, mais on peut se forcer à agir malgré ses sentiments.

Pearl S. Buck

Vice-président

Jerry Woods est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching et il siège à la Commission des droits de la personne comme vice-président. Ses antécédents dans le mouvement ouvrier et son expérience de négociateur lui sont d'un secours précieux dans son rôle de protecteur des droits de la personne et de l'emploi chez les Autochtones. Jerry Woods poursuit son œuvre d'activiste dans la collectivité et s'efforce d'obtenir des résultats équitables en manifestant un penchant pour l'amélioration de la qualité de vie de toutes les personnes.

Commissaires

Roberta Frederickson a terminé un programme pour travailleurs de soutien en milieu familial sur le spectre d'anomalies causées par l'alcoolisme fœtal. Elle défend maintenant les intérêts des familles et enfants ainsi touchés tout en les éduquant. Roberta Frederickson a été déléguée syndicale des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, et travaille depuis longtemps à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle possède une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail et, depuis nombre d'années, elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect en milieu de travail à l'intention des membres des TCA. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Roberta Frederickson a une fille aujourd'hui adulte.

Yvonne Peters a un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université de la Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes

communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur privé et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du comité d'orientation de l'Association nationale de la femme et du droit ainsi que du conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes, et présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

Fausto Yadao est ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux et du télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles du Red River College. Fausto Yadao est le commandeur sortant de l'Ordre des chevaliers de Rizal, organisme de services communautaires au sein de la communauté philippine de Winnipeg. Ses services dans la communauté lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles et un petit-fils.

Robin Dwarka est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin Dwarka est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre fondatrice du Manitoba Pan Handlers, un orchestre de « steel drums » local. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement au sein du sous-comité responsable de la construction du Council of Caribbean Organizations of Manitoba et du Caribbean Pavilion. Robin Dwarka est membre du conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est la trésorière.

Elliot Leven est avocat de profession. Ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juive et homosexuelle de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gais et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il a aussi siégé au conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du Jewish Post, Elliot Leven demeure actif dans la communauté juive. Il est président sortant du camp Massad, camp résidentiel d'immersion en hébreu.

Sheena Rae Reed est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner dans sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 17 ans, Sheena Rae Reed est entraîneuse de gymnastique féminine et fait partie des Big Brothers/Big Sisters. Elle est également membre du conseil d'administration du Northern Women's Resource Centre de Flin Flon, présidente du conseil d'administration du Centre d'amitié de Flin Flon, et présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

M.V. Naidu a été professeur de science politique à l'Université de Brandon, où il a atteint récemment le statut de professeur émérite. Il est titulaire de nombreuses distinctions, comme le Certificat du mérite civique, du gouvernement du Canada, et la bourse d'études Fulbright. Il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare, et la Civic Affairs Association de Brandon. Il est

ancien président de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix et de l'Association canadienne des études asiatiques. Le Pr Naidu a été récemment l'invité de l'Université de Rajasthan (Jaipur, Inde) pendant huit mois et celui de l'Université de Dehli pendant un an, en tant que professeur invité en science politique. Il est le rédacteur en chef de Peace Research, le journal canadien des études sur la paix.

Ajit Deol, O.M., est une éducatrice, une activiste engagée et une chef de file avant-gardiste de la communauté multiculturelle. Elle a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. Ajit Deol est reconnue pour avoir fondé l'école Caroline McMorland pour les personnes handicapées mentales en Ontario. Elle a siégé aux conseils d'administration de nombreux organismes et est actuellement présidente de l'East Indian Support and Advocacy Group, membre du Manitoba Citizenship Council et membre du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA
ORGANIRAMME 2005

COMITÉS PERMANENTS
- Comité exécutif
- Comité chargé des communications et des questions diverses
- Comité de l'examen des lois et de la politique

CONSEIL DES COMMISSAIRES

DIRECTRICE GÉNÉRALE
Dianna Scarth

DIRECTEUR ADJOINT
George Sarides

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
Patricia Knipe

AGENTE DE VULGARISATION ET DE LIAISON
Beatrice Watson

GÉRANTE DES ENQUÊTES ET DE LA MÉDIATION
Paula Hamilton

CONSEILLÈRE JURIDIQUE
Sarah Lugtig

ANALYSTE DE LA POLITIQUE ET DES PROGRAMMES
Debra Beauchamp

AGENTS DE RÉCEPTION
Lorraine Lambert
Derek Legge
Lora Wachtendorf
Sharon Wickman

(AGENTS RÉGIONAUX)
Pat Daniels
(Brandon)
Rena Mcleod
(The Pas)

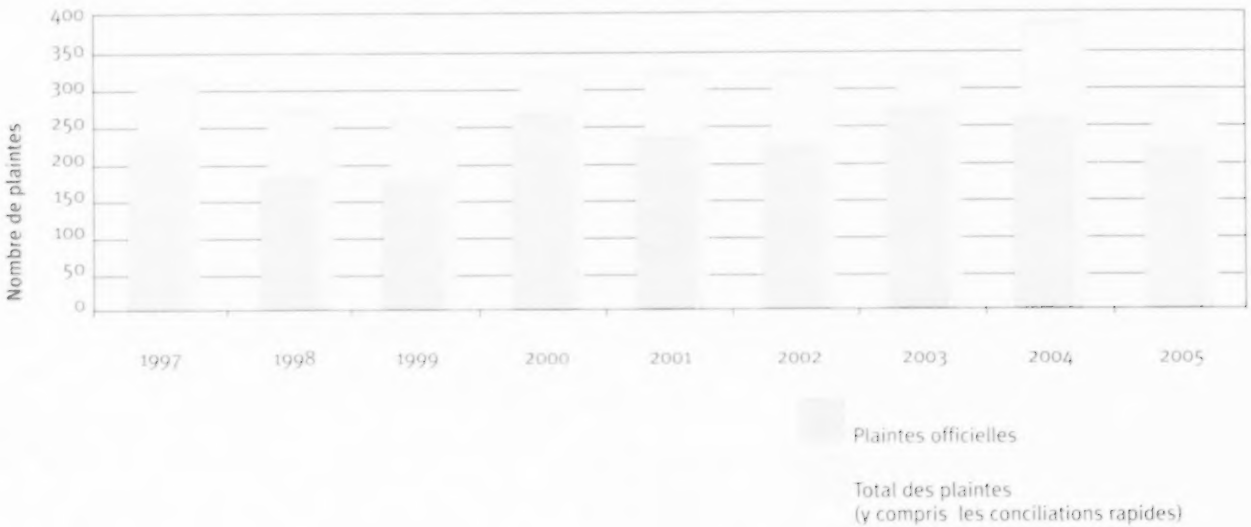
SECRÉTAIRES ADMINISTRATIVES
Sheilagh Hooper
Suzanne Teles

AGENTS DES DROITS DE LA PERSONNE
Lorrie Birtles
Jean Boyes
Rowena Fisher
Nancy Flintoft
Simon Gillingham
Jackie Gruber
Tracy Lloyd
Victor Schwartzman
Cheryl Smith

(AGENTS RÉGIONAUX)
Pam Roberts
(Brandon)
Vacant (The Pas)

STATISTIQUES

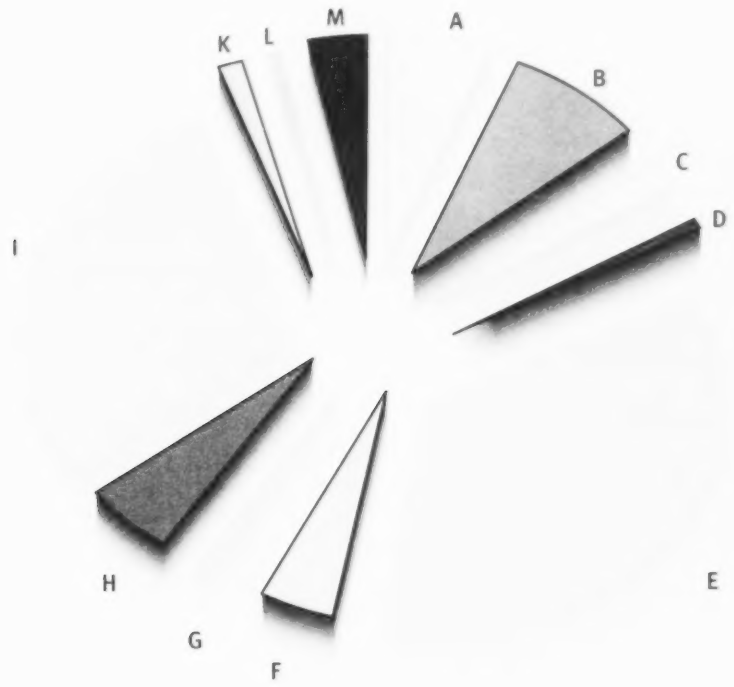
Plaintes déposées



Nombre des plaintes

Anneé	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les conciliations rapides)
1990	245	n/a
1991	265	n/a
1992	216	n/a
1993	149	n/a
1994	150	n/a
1995	169	n/a
1996	218	n/a
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	382
2005	223	287

Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par motif



A Age (18)
B Ascendance (29)
C Origine nationale (4)
D Origine ethnique (1)
E Incapacité (82)
F État matrimonial/statut familial (12)
G Conviction politique (2)
H Religion (9)
I Sexe (y compris grossesse) (55)
J Caract. fondées sur le sexe (0)
K Orientation sexuelle (3)
L Source de revenu (1)
M Autre (7)

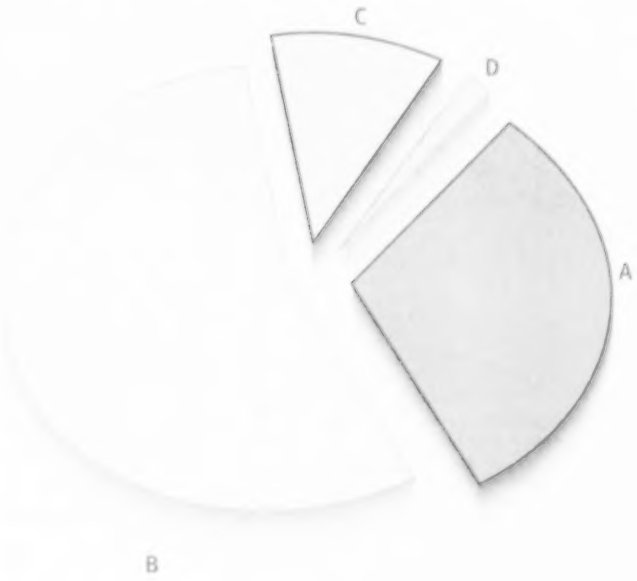
Total des plaintes officielles enregistrées = 223

Dossiers fermés en 2005, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Âge	2	4	3	8	0	0	0	1
Ascendance	4	5	11	22	2	0	4	0
Origine nationale	1	1	2	5	0	0	4	0
Origine ethnique	1	0	0	3	0	0	0	0
Incapacité	23	22	18	33	10	8	6	2
État matrimonial / statut familial	7	5	2	5	2	1	1	1
Conviction politique	0	0	0	2	0	0	0	0
Religion	0	0	1	3	1	1	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	21	16	9	17	2	1	7	1
Caractéristiques fondées sur le sexe	1	0	1	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	2	0	0	3	0	0	0	0
Source de revenu	1	0	2	1	0	0	0	0
Autre	1	1	0	1	0	0	0	0
TOTAUX	**64**	**54**	**49**	**103**	**17**	**11**	**22**	**5**

Total des plaintes fermés par motifs en 2005 **325**

Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par secteur d'activité



A Services (69)

B Emploi (140)

C Logement (12)

D Autre (2)

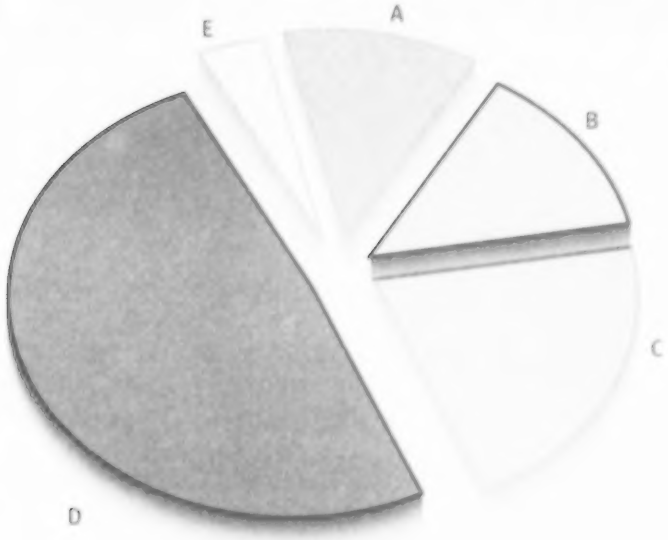
Total des plaintes officielles enregistrées= 223

Dossiers fermés en 2005 par domaines

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Services	10	11	15	37	4	3	11	2
Emploi	48	43	28	65	13	8	10	2
Contrats	0	0	0	0	0	0	0	0
Logement	6	0	6	5	0	0	1	1
Autre	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAUX	64	54	49	103	17	11	22	5

Total des plaintes fermés par domaines en 2005 **325**

Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par type d'allégation



A Harcèlement sexuel (15)
B Autre harcèlement (17)
C Besoins spéciaux (77)
D Traitement différent (107)
E Représailles (7)

Total des plaintes officielles enregistrées = 223

Dossiers fermés en 2005, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nombre de plaintes
Harcèlement sexual	24
Autre harcèlement	25
Besoins spéciaux	88
Traitement différent	177
Représailles	11
TOTAL	325

Français